

## **Alder ikke avgjørende for ikke å bli kalt inn til intervju.**

**En professor ble ikke innkalt til intervju til en stilling han hevdes vel kvalifisert for. Den klagende part mistenker at han ikke ble objektivt vurdert pga. sin alder.**

Ombudet kom til at alder ikke hadde vært det avgjørende moment i saken. Det var bred alderssammensetning blant søkerne, men ingen ble innkalt til intervju. Fakultetet vurderte det slik at ingen av søkerne kunne dekke deres eksakte behov, dette gjaldt også klagende part A. Selv om A hadde god faglig bakgrunn, mener ombudet at fakultetet har sannsynliggjort at deres vurdering om ikke å innkalle A til intervju var basert på hans kvalifikasjoner holdt opp mot behovet som var søkt dekket. Fakultetet handlet dermed ikke i strid med arbeidsmiljølovens § 13-1, forbudet mot diskriminering på grunn av alder.

**Saksnr: 10/142**

**Lovanvendelse: Arbeidsmiljølovens § 13-1.**

**Dato for uttalelse: 11.04.2011**

## **OMBUDETS UTTAELSE**

### **Sakens bakgrunn**

A sendte inn klage på vegne av sin engelsktalende mann, B. B er født i xxxx, og han kom til Norge i xxxx. Han tok doktorgrad i matematikk ved X Universitetet . Deretter fikk han kontrakt med Centre of Mathematics for Applications som "long-term guest".

I mai 2009 søkte han på en stilling som professor II i aktuarfag/ finansmatematikk ved fakultetet han hadde kontrakt med. Det var en 20 % stilling som løper over tre år. Stillingen var plassert på avdeling for statistikk og forsikringsmatematikk.

Av utlysningsteksten fremgår det at stillingen er ment å skulle fremme Instituttets forsknings- og undervisningsaktivitet i forsikring, men også spesialister innen finansmatematikk vil bli vurdert. I tillegg til vitenskapelige og andre faglige kvalifikasjoner, vektlegges erfaring med praktisk forskning/ utvikling innen

forsikring/ finans. Instituttet legger vekt på å styrke båndene mot næringsliv og industri, og kandidaten bør inneha en hovedstilling ved relevant selskap eller forskningsinstitusjon. I tillegg er det tillagt undervisningsplikt til stillingen.

Det fremgår av innstillingen at instituttstyret vedtok i en ellers trang økonomisk situasjon å utlyse stillingen på grunn av det prekære undervisningsbehovet innen forsikring, spesielt de statistiske tilnærminger til dette. Finansdelen av forsikring-finans studiet er godt dekket.

Det var i alt 6 søkere til stillingen. Ingen av søkerne ble tilsatt i stillingen da fakultetet fant at ingen av søkerne tilfredsstilte de krav som lå til grunn for stillingen. Stillingen ble derfor trukket tilbake.

Avdeling for statistikk og forsikringsmatematikk ved fakultetet lyste ut en ny professor stilling i statistikk, med søknadsfrist november 2010. Her fremgår det at nesten halvparten av ansatte ved denne avdelingen vil gå av med pensjon i løpet av de kommende ti år. Dette hensynet og herunder behovet for å sikre en bred alderssammensetning vil også ha betydning for vurderingen av spørsmålet om aldersdiskriminering i denne saken.

## Partenes syn på saken

### A:

A hevder at de trodde at regjeringen nå ønsket å skape et arbeidsmarked med vekt på eldre arbeidstakers deltakelse, men viser til at innstillingen til professor II stillingen og særlig formuleringen "hans alder over vanlig pensjonsalder gjør ikke han heller relevant for stillingen" viser klart at B ble diskriminert ved ansettelse på grunn av sin alder.

De har også vært i kontakt med Utdanningsforbundet, og blitt fortalt at aldersgrensen i staten er 70 år.

Etter 2007 har B samarbeidet om forskningsoppgaver, presentert forskningen sin ved fakultetet og i utlandet. Han har også på forespørsel vært veileder 2 for en student og uformell veileder for to studenter. I tillegg anfører A at han ble "headhunted" til et vikariat ved Handelshøyskolen Y, hvor han skal undervise 70 studenter en dag i uken.

### Universitet x:

Fakultetet viser til at det i den interne innstillingen i saken ble påpekt at Bs alder medførte at han ikke var relevant for stillingen. Fakultetet erkjenner at det var en uheldig formulering og beklager dette, men anfører at aldersmomentet på ingen måte var utslagsgivende i saken.

Fakultetet viser videre til at et vesentlig mål med denne stillingen var å styrke samarbeid mot næringsliv og industri. For å kunne komme i betraktning for den aktuelle stillingen er det en forutsetning at den søkeren hadde en hovedstilling ved en relevant bedrift eller institusjon. Fakultetet viser til at det ikke fremgikk at B hadde en slik stilling. I tillegg var han også uaktuell til stillingen på grunn av at hans faglige bakgrunn og interesser var på siden av det aktuelle feltet.

## Rettslig grunnlag

Ombudet kan gi uttalelse om et forhold er i strid med arbeidsmiljøloven eller ikke, jf. diskrimineringsombudsloven § 3 tredje ledd, jf. § 1 annet ledd nr. 4.

Arbeidsmiljøloven § 13-1 forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av alder.

Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder, jf. arbeidsmiljøloven § 13-3 andre ledd.

Dersom det foreligger omstendigheter som gir grunn til å tro at det har skjedd diskriminering, skal det legges til grunn at diskriminering har funnet sted, hvis ikke arbeidsgiver sannsynliggjør at det likevel ikke har skjedd diskriminering, jf. arbeidsmiljøloven § 13-8.

En påstand om diskriminering er ikke nok til at ombudet kan konkludere med at det er "grunn til å tro" at diskriminering er skjedd. Påstanden må støttes av andre opplysninger eller sakens omstendigheter for øvrig.

## Ombudets vurdering

Ombudet skal i denne saken ta stilling til om B ble utsatt for direkte diskriminering på grunn av alder da fakultetet ikke innkalte ham til intervju til stilling som professor II i aktuar/ finansmatematikk.

Da stillingen ble trukket tilbake fordi ingen av søkerne ble ansett som aktuell for stillingen, skal ombudet i sin vurdering se nærmere på om Bs alder hadde betydning for at han ikke ble innkalt til et intervju. I denne vurderingen må blant annet Bs erfaring, kvalifikasjoner og bakgrunn sammenlignes med kravene i stillingsutlysningen og behovet som stillingen er ment å dekke.

Dersom ombudet finner at det er *grunn til å tro* at alder har hatt betydning for vurderingen av Bs søknad til stillingen, går bevisbyrden over på fakultetet. Fakultetet må da sannsynliggjøre at diskriminering ikke har skjedd.

Det fremgår av innstillingen at " hans alder over vanlig pensjonsalder gjør ikke han *heller* relevant for stillingen". B hadde passert alminnelig pensjonsalder på søknadstidspunktet, og dette er også kommentert i innstillingen.

På denne bakgrunn finner ombudet at det er grunn til å tro at fakultetet la vekt på Bs alder ved sin vurdering av hans søknad til stillingen.

Det neste spørsmålet ombudet må ta stilling til er om fakultetet likevel har sannsynliggjort at B ikke ble diskriminert på grunn av alder da han ikke fikk stillingen, og heller ikke ble kalt inn til intervju for denne.

Når det gjelder formuleringen knyttet til Bs alder i innstillingen sier fakultetet at det var en uheldig formulering, men Bs alder var likevel ikke utslagsgivende i saken. Fakultetet viser til at de først og fremst la vekt på søkerens kvalifikasjoner og fakultetets nåværende behov.

Bs kvalifikasjoner fremgår av hans CV. Han har utdanning i matematikk fra Z University og har tatt doktorgrad ved Universitetet X. Videre har han lang undervisningserfaring fra blant annet Universitetet i Æ, avdeling for finans ved Ø University og Universitetet i Å. B er spesialist i finansmatematikk, og har lang administrativ erfaring fra blant annet to av sine egne firmaer.

Fakultetet har vist til at de har behov for en person som kan undervise i forsikring, spesielt de statistiske tilnærminger til dette. Fakultetet mener at finansdelen av forsikring-finans studiet allerede er godt dekket. Ombudet kan ikke se at B har vist til at han har erfaring eller utdanning innenfor forsikring og statistikk. Dette fremgår heller ikke i klagers brev hvor Bs kvalifikasjoner og bakgrunn gjennomgås og sammenlignes med stillingsutlysningen.

Videre fremgår det i stillingsutlysningen at det er ønskelig at søkeren har en hovedstilling ved en relevant bedrift eller institusjon, noe som B heller ikke har. Ombudet mener at stilling som "long-term guest" ved fakultetet ikke kan anses som en hovedstilling som etterspørres i utlysningen.

Det er ingen tvil om at B har en god faglig bakgrunn innenfor finansmatematikk. Slik det fremgår av partenes redegjørelser virker det imidlertid som at fakultetet har foretatt en vurdering av B som en aktuell søker til stillingen, men kommet til at han ikke har de kvalifikasjoner og bakgrunn som fakultetet har behov for på nåværende tidspunkt. En arbeidsgiver står relativt fritt til å vurdere om kvalifikasjonene og

erfaringene til søkerne tilfredsstillende og dekker det behovet som er nødvendig for den aktuelle stillingen. Denne vurderingen støttes i tillegg av påpekningen i innstillingen om at virksomheten i en ellers trang økonomisk situasjon ønsker å dekke et konkret undervisningsbehov, som ingen av søkerne oppfyller.

De øvrige fem søkerne var henholdsvis 35, 40, 37, 58 og 28 år. Ingen av de øvrige søkerne ble innkalt til intervju for stillingen, heller ikke C, som også har bakgrunn fra forsikring. Ombudet mener at dette momentet også bygger opp under at fakultetets særlige behov veide tungt.

På denne bakgrunn finner ombudet at fakultetet har sannsynliggjort at fakultetet ikke forskjellsbehandlet B på grunn av alder, da han ikke ble innkalt til intervju til stillingen som professor I.

Ombudet vil likevel presisere at forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av alder ikke er absolutt. Arbeidsgiver har en viss adgang til forskjellsbehandle på grunn av alder etter arbeidsmiljølovens §13-3 (2). Etter denne bestemmelsen er forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den som forskjellsbehandles, ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder. Hensynet til en fornuftig alderssammensetning kan ved ansettelse utgjøre saklig grunn til forskjellsbehandling på grunn av alder. Jf. NOU 2003:2 kapittel 12, s. 66.

## Konklusjon

Fakultetet ved Universitet X handlet ikke i strid med forbudet mot diskriminering på grunn av alder i arbeidsmiljøloven § 13-1, i forbindelse med utlysning av stilling som professor II, som senere ble trukket tilbake.

11.04.2011

Sunniva Ørstavik  
likestillings- og diskrimineringsombud

